

Les cahiers de Sud éducation

Le livre noir de la HIERARCHIE



Sommaire

COMPRENDRE	p.3
Qu'est-ce que la hiérarchie ?.....	p.4
Hiérarchie et éducation.....	p.5
Comment fonctionne la hiérarchie ?.....	p.7
TEMOIGNER	p.9
Dans l'enseignement supérieur	p.10
Dans un collège, chez les ATEC.....	p.10
Dans le premier degré	p.11
Une souffrance d'origine hiérarchique.....	p.12
Les conséquences.....	p.13
Des notations arbitraires.....	p.14
AGIR	p.15
Petite histoire de la lutte contre l'inspection.....	p.16
Le refus d'inspection	p.17
Manuel d'intervention	p.18
Les recours juridiques.....	p.20
La situation des ATEC.....	p.23
Les recours syndicaux.....	p.24
Concrètement que faut-il faire ?.....	p.25
Les entretiens professionnels individualisés.....	p.27
Contester sa note administrative.....	p.29
La commission disciplinaire	p.31
Inspection : ne restez pas isolés !.....	p.34
La situation des établissements secondaires en Espagne.....	p.36
En Grande-Bretagne.....	p.37
SUD éducation propose.....	p.38
POUR ALLER PLUS LOIN	p.40
ANNEXES	p.41
Droit syndical dans la fonction publique d'Etat.....	p.42
Les sanctions.....	p.42
Texte sur le refus d'inspection.....	p.43
Texte sur la protection et la défense des fonctionnaires.....	p.45
Texte sur l'appartenance des ATEC à la communauté éducative..	p.45
Modèle de lettre de refus d'inspection.....	p.47

COMPRENDRE

*« La discipline faisant la force principale des armées,
il importe que tout supérieur obtienne de ses subordonnés
une obéissance entière et une soumission de tous les instants.
Les ordres doivent être exécutés sans hésitations ni murmures.
L'autorité qui les donne est la seule responsable.
La réclamation n'est permise que lorsque l'ordre a été exécuté. »*
Règlement militaire (1945)

Qu'est-ce que la hiérarchie ?



Fondée sur une différence de niveaux, elle met en jeu des relations de pouvoir et d'accès aux ressources. Contrairement à d'autres différences de niveaux de fait - la différence de savoir, par exemple - elle résulte d'une décision politique. Prenant pour exemple le fonctionnement militaire, elle constitue une chaîne de commandement. Celle-ci n'a pas pour fonction de rendre le meilleur service public, mais de transmettre des ordres. Elle est inséparable d'une stratification inégalitaire de la société. Elle est dysfonctionnelle : non seulement elle ne permet pas de produire mieux, mais elle est à l'origine de conflits dans le travail, de détournement des finalités, de stress et de dépression. Les périodes les plus noires ont montré comment elle pouvait servir sans état d'âme n'importe quel pouvoir. Elle se dote de sa

propre idéologie : l'obéissance à tout prix, se débarrassant de sa propre responsabilité sur son sommet : elle ne ferait qu'obéir. C'est pourquoi elle est, pour nous, illégitime.

Hiérarchie et Éducation

Alors que se met en place, au pas de charge, un régime personnalisé, autoritaire, méritocratique, méprisant pour le dialogue social et la dignité humaine, SUD éducation s'engage, plus que jamais, dans le combat contre la hiérarchie. Refus de l'injustice, de l'arbitraire, du secret, respect de l'individu, collégialité, démocratie restent ses principes. La lutte contre la hiérarchie est cruciale pour l'instauration d'une éducation démocratique au service de la population et surtout des plus démunis.

Le système hiérarchique sacralise les principes d'autorité et de subordination au service de la notion d'ordre.

Ordre, cajoleries et efficacité

Dans l'éducation, la hiérarchie est établie par des statuts pyramidaux : Ministre, Recteurs, Inspecteurs d'Académie, Inspecteurs pédagogiques, Proviseurs, Principaux... D'autres pouvoirs sont consacrés par l'usage, directeurs d'école ou conseillers pédagogiques. Les ATEC, les ATSEM, les assistants d'éducation et autres salariés à statut précaire... occupent, de fait, le bas de cette échelle. Mais, s'il n'existe pas de hiérarchie sans volonté de s'imposer, elle ne fonctionne pas sans la soumission de ses assujettis. Cette adhésion du dominé passe souvent par « l'achat » de cette indignité.

Ne voit-on pas souvent les individus « méritants », les courtisans zélés, voire les mouchards, comblés des récompenses les plus variées. Les meilleures conditions de travail, d'horaires, de carrière, les promotions discrétionnaires, les titularisations, les primes ne leur sont-elles pas attribuées en priorité ?

« Sans hiérarchie, pas d'efficacité, pas de fonctionnement rationnel »

Allégeance : ce qui demeure du rapport du vassal à son suzerain dans les sociétés contemporaines. Un chef ne demandera pas seulement l'accomplissement correct des tâches. Il demandera également une reconnaissance de son pouvoir personnel qu'il appellera « loyauté ».

Interrogeons-nous. Où l'efficacité se rencontre-t-elle ? Qui sacralise ce système ? A qui profite-t-il ? Dans l'Éducation nationale, cette organisation n'est pas abstraite, elle est constitutive, à l'image de la France, État centralisé avec force. Les successeurs des monarques absolus continuent à exiger des fonctionnaires, du plus gradé jusqu'au moindre agent d'exécution, une totale subordination et une obéissance aveugle.

Cette situation peut-elle perdurer à une époque où les Droits de l'Homme revendiquent l'émancipation de l'individu et le respect de sa dignité comportementale ?

En finir, enfin !

La hiérarchie soumet et stérilise quand il faudrait libérer l'initiative.

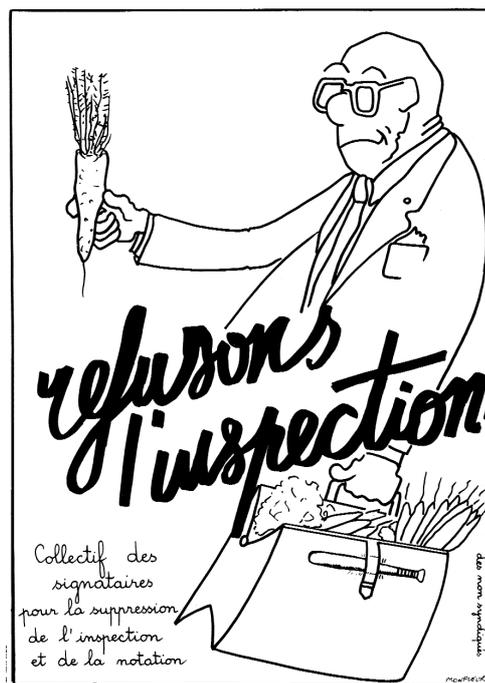
La hiérarchie isole le fonctionnaire quand l'équipe pédagogique est le niveau pertinent à la résolution des problèmes rencontrés dans la profession. Elle individualise les rapports humains, compliquant ainsi les échanges collectifs et le travail en équipe.

La hiérarchie invite à la passivité quand il faudrait libérer les énergies, surtout dans les conditions actuelles d'exercice de nos métiers.

La hiérarchie nuit à la probité, à l'éthique et ruine la dignité en favorisant l'autoritarisme, voire le despotisme, le harcèlement, le clientélisme et encourage les pathologies qui se nourrissent de ces comportements.

La hiérarchie impose un mode de pensée et une relation déplorable que l'éducation reproduit auprès des élèves.

La hiérarchie, à tous points de vue et pour tous les personnels, est incompatible avec les valeurs et les principes de fonctionnement que nous défendons, le respect de l'individu, la démocratie directe et participative et le développement de l'esprit critique pour aider au développement d'un adulte libre de ses choix.



Caporalisation : Se dit d'un chef qui veut soumettre ses employés à un régime de discipline militaire. Le degré de caporalisation ne dépend pas seulement de la pression du chef immédiat ; il dépend plus sûrement du rapport de forces qui s'établit à l'échelle de toute la société entre les travailleurs et ceux qui les dirigent.

La lutte anti-hiérarchique est une priorité dans l'action de SUD éducation.

Comment fonctionne la hiérarchie ?

La hiérarchie prend des libertés avec les textes réglementaires par interprétation, imprécision, non-application selon que cela l'arrange ou non.

Les méthodes de l'administration : jouer de l'ignorance fréquente des personnels en la matière et de leur inclination à croire la parole de l'autorité. Au pays de l'autoritarisme, tout est permis !

Par exemple, bien qu'elle donne la plupart du temps ses ordres par oral, elle affirme la primauté de l'écrit sur l'oral ; avant l'adoption d'une solution, elle fait durer en longueur, ce qui permet d'épuiser l'énergie de la contestation. Elle couvre systématiquement les chefs hiérarchiques inférieurs. : un éventuel désaveu relève de l'exception (souvent par promotion). Son objectif principal : c'est surtout « pas de vagues », étouffer tout problème et faire silence sur tous ses dysfonctionnements.

Diviser systématiquement le personnel par:

- ➔ L'individualisation des relations jusqu'au paternalisme ou la culpabilisation des personnels ;
- ➔ La distribution de faveurs (organisation du travail favorable, heures supplémentaires...) et la paye au « mérite » ;
- ➔ Les tentatives pour casser l'action collective en montant les personnels les uns contre les autres ;
- ➔ L'intimidation et le harcèlement.

Rejeter ses propres responsabilités en invoquant :

- ➔ L'intérêt du service qui devient une notion extensible à l'infini ;
- ➔ L'intérêt des élèves défini par la seule hiérarchie ;
- ➔ L'ordre donné par un supérieur hiérarchique ;
- ➔ L'incompétence d'un subordonné ;
- ➔ L'épouvantail des usagers (parents, élèves, élus) : leurs propos sont amplifiés ou déformés pour ternir la réputation d'un collègue ;
- ➔ Le devoir d'obéissance.

Exercer une surveillance étroite du personnel :

- ➔ La ponctualité et l'assiduité, vérifiables mais souvent prétexte à interprétation ;
- ➔ La discipline dans les classes : notion plus que subjective ;
- ➔ Le reproche des tâches mal faites ou pas dans les temps ;

NE RESTE PAS
SEUL DEVANT TA NOTE



- ➔ Les propos tenus dans l'établissement ou en dehors et ensuite reprochés. Le fameux devoir de réserve qui est censé interdire à tout fonctionnaire de s'exprimer alors qu'il ne s'applique qu'aux fonctionnaires d'autorité (recteurs, inspecteurs, chefs d'établissement...)

- ➔ La délation par certains collègues par peur ou espoir d'un bénéfice ;

- ➔ La hiérarchie augmente le nombre de « petits chefs » pour mieux contrôler son personnel, comme par exemple la mise en place à venir des Établissements publics d'enseignement primaire (EPEP) dans le primaire ou des conseils pédagogiques dans le secondaire ; multiplication des grades (agent chef, maître ouvrier...) ; expérimentation de la lettre de mission pour les professeurs principaux en Alsace.

Cette surveillance aboutit dans le dossier du fonctionnaire et est ressortie en cas de besoin par l'administration.

Différentes techniques en cas de conflits :

- ➔ L'isolement du réfractaire : la provocation, l'obstruction, l'incitation à commettre une faute sont autant de moyens employés pour le neutraliser ;
- ➔ La volonté de psychiatriser ou médicaliser le conflit afin de rejeter la faute sur le subordonné ;
- ➔ Le recours systématique à l'inspection.

Discrimination : aucune discrimination ne saurait avoir lieu dans la fonction publique, et encore moins dans l'éducation nationale qui doit montrer l'exemple. Si certains militants progressent moins vite que les autres, c'est simplement qu'ils sont moins méritants (voir ce mot).

TEMOIGNER

Anti-syndicalisme :

n'est jamais pratiqué dans la fonction publique qui respecte toutes les règles administratives. La preuve : les chefs eux-mêmes sont syndiqués.

Simplement, il y a des syndicats plus égaux que d'autres. Certains rassemblent les bons éléments, d'autres les pires. C'est pourquoi les premiers sont bien notés, tandis que les seconds regroupent tous ceux qui ont un dossier « sulfureux ».

Dans l'enseignement supérieur :

À Grenoble, un ancien directeur de département faisait régner un climat de terreur et d'humiliation permanent sur son département. « *Je me suis fait traiter de salope, de commère et de nulle* » a ainsi témoigné l'une des employées de la faculté, n'hésitant pas à qualifier le directeur d'homme « pervers ». Une autre déclare « *J'ai eu le tort de ne pas avoir eu le courage de dénoncer les faits plus tôt. J'avais l'impression de dénoncer ma famille* », rapportant elle aussi des propos humiliants et ouvertement sexistes du directeur. Il a été condamné à une amende de 5 000 euros, ainsi qu'à 2 000 euros de dommages et intérêts pour les deux cas où il a été reconnu coupable. Il a cependant été relaxé des quatre autres cas où les mêmes accusations lui étaient portées. Précédemment visé par une enquête disciplinaire de l'administration, il a été placé en retraite d'office en janvier 2009.

Dans un collège, chez les ATEC :

Un gestionnaire a collé une bombe dans les mains d'un agent d'entretien pour effacer les graffitis dans une salle de cours. Pas d'échafaudage, pas de protection de l'espace au sol, pas de masque ni d'habits spécifiques, pas d'encadrement qualifié, pas de question. Que fait l'OEA, pressé de rejoindre le travail qui l'attend ? Il monte sur une chaise de la classe et il attaque le travail par le haut. Mais qu'est-ce qu'ils résistent ces graffitis ! La bombe y passe. Enfin le mur est passablement net. Il remet la chaise en place, et s'attache à rattraper le temps perdu dans son travail de la journée.

Deux jours plus tard, plainte d'un parent d'élève dans le bureau du directeur pour dégradation d'une pièce de vêtement de l'élève qui s'est assis sur la chaise sur laquelle du produit de la bombe a coulé. Qui est responsable, selon vous ? La Direction ? Les élèves grapheurs ? La communauté éducative ? Pas du tout, l'agent d'entretien évidemment. Qui doit réparation ? Le chef d'établissement ? Les élèves grapheurs ? La communauté éducative solidaire ? Les assureurs ? Pas du tout, l'agent d'entretien auquel on colle un rapport pour faute professionnelle qui monte à la collectivité territoriale !

Dans le premier degré : une dizaine de témoignages du Calvados !

Lors de l'entretien, l'inspecteur (IEN) ignore superbement tout ce qui a pu être mis en place au niveau pédagogique, la qualité de la relation avec les élèves mais s'attache de très près à toutes les obligations institutionnelles : la tenue du cahier journal, la nomenclature utilisée pour l'emploi du temps, les libellés utilisés pour les préparations, et égratigne tout, d'un coup de griffe sans appel. Le visage est haineux, la voix sifflante comme si, en face, on était au summum de la nullité. La plupart des collègues, dont les précédents rapports d'inspections étaient bons, sont totalement désarçonnés. Pas un mot de positif, rien que du dénigrement et du mépris, avec une agressivité démesurée. L'entretien dure et le collègue est assommé, hébété, anéanti. Quand l'IEN est arrivé à ce résultat, alors la technique change légèrement : un diagnostic est posé. L'IEN invite le collègue complètement démoli à reconnaître qu'en ce moment, il ne va pas fort, qu'il n'a plus la même motivation qu'avant, qu'il est un peu déprimé, l'IEN va même parfois jusqu'à lui suggérer de partir en retraite ou de changer de métier... C'est complètement pervers.

À l'issue de cet entretien, la plupart des collègues qui nous avaient contactés avoue avoir eu besoin d'un médecin et d'une aide médicamenteuse. Quelques semaines plus tard le rapport d'inspection arrive, beaucoup plus nuancé, presque « normal » si ce n'est un petit paragraphe concernant le manque de motivation du collègue, sa baisse de forme... qui conduit l'Inspection Académique à inviter le collègue à se ressaisir... Pas de baisse de notes. Mais un profond sentiment d'humiliation ! Et l'impression ancrée que personne ne vous croira si vous racontez ce qui s'est réellement passé.

Sanctions abusives

Nouvellement nommée à la rentrée 2004 dans une école rurale de Gironde, une institutrice s'est trouvée en bisbille avec le maire du village, sorte de potentat local ne supportant aucune résistance sur ses terres et, le cas échéant, prompt à saisir l'Inspection académique dont il a l'oreille. Effectivement ça n'a pas traîné, l'enseignante rebelle a vu débarquer l'Inspectrice, mandatée spécialement pour la descendre en flèche. S'en est suivi un rapport sur la foi duquel elle a été déplacée par l'IA, sans autre forme de procédure, sur un poste de brigade de remplacement à l'autre bout du département. Avec le soutien de Sud éducation, un recours a été immédiatement déposé devant le tribunal administratif de Bordeaux qui a instruit l'affaire durant deux ans et a donné raison à notre collègue.

Une souffrance d'origine hiérarchique

Hiérarchie : chaîne de commandement. Chaque niveau doit justifier la décision du supérieur face au subordonné.

« Parfois, très critiques, les enseignants peuvent aussi être assez indifférents. Pourtant, les épreuves racontées ou observées montrent que ce n'est pas toujours le cas en dehors des discours. L'inspection continue ainsi de révéler les failles et les inquiétudes. Un jugement négatif du proviseur continue de dégrader considérablement l'environnement de travail d'une personne, sa propre estime de soi. Il s'agit d'une prise de distance protectrice plus que d'une réelle indifférence ».

Extrait de *Souffrance au travail et constructions identitaires des enseignants*,
Note sur les premiers résultats de la recherche de Christophe Hérou et Françoise Lantheaume, UMR Education & Politiques, 17 Février 2004.

Clef de lecture :

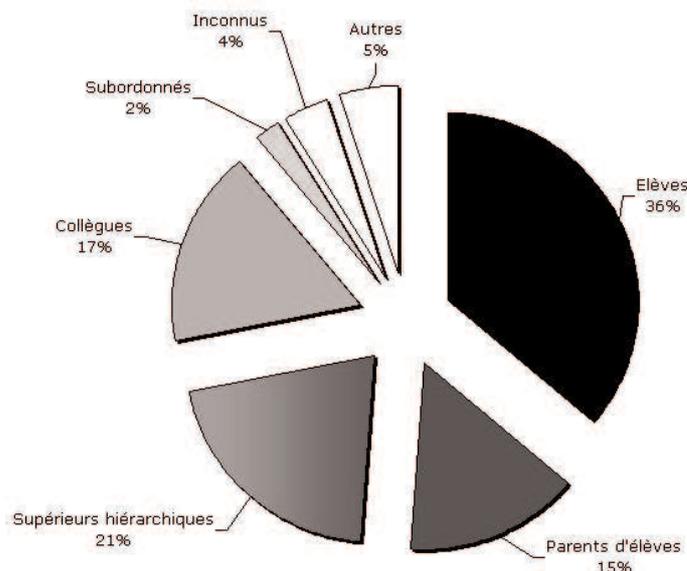
Sur 100 actes de harcèlement, 21 sont le fait de supérieurs hiérarchiques.

Conférence MGEN :
Kovess V (2006)

**Difficulté au travail,
souffrance au travail,
médicalisation : la
mesure de la santé
mentale des person-
nels.**

Séminaire sur le travail
enseignant organisé
par l'UMR Education
& Politiques et
l'Institut National
de la Recherche
Pédagogique
(INRP). Lyon, France,
1^{er} février.

Les auteurs du harcèlement moral dans l'éducation nationale



Les conséquences

55 collègues interrogés ont répondu à la question suivante :
« Suite à un conflit avec votre chef, vous est-il arrivé »* :

	Nb. cit.	Fréq.
De pleurer ?	11	20,0%
D'avoir des insomnies ?	25	45,5%
De prendre des médicaments ?	12	21,8%
Autres (voir ci-dessous)	14	25,5%

Extraits des réponses :

« *D'aller en reculant au boulot et en ne croyant plus en moi, en ayant l'impression que ce que je fais n'est pas utile aux élèves...* »

« *De vouloir changer de profession* »

« *Démotivation et état dépressif* »

« *Nervosité, stress, manque de confiance* »

« *Remise en cause de mes goûts, mes capacités à faire ce métier* »

« *Tentative de suicide* »

« *Troubles de la vie personnelle* » (énervements, irritabilité)

Autorité/autoritarisme : ce qui doit être restauré face aux élèves. Pour montrer l'exemple, l'enseignant doit se soumettre à l'autorité de son chef, comme celui-ci aux siens. Ce n'est pas de l'autoritarisme, mais le simple exercice d'une responsabilité que viennent confirmer de nombreuses primes.

* Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (3 au maximum).

Des notations arbitraires

« Erreur dans l'effectif et dans le niveau de la classe. Affirmations sans fondement ou fausses. Atteinte à mon engagement personnel vis à vis de mon travail et de mon engagement syndical : (en gros, il préfère militer que s'occuper de ses élèves !) tout est sous-entendu. Allusions mesquines avec sous entendus mettant en cause ma probité... »

Arbitraire : ne saurait exister dans un état de droit. C'est pourquoi toutes les décisions des chefs sont justifiées par l'intérêt général. La preuve : leurs propres chefs les soutiennent.

« Le rapport (et l'entretien) étaient positifs, mais la note n'avait pas été augmentée comme elle aurait dû l'être en fonction de l'ancienneté acquise depuis la précédente inspection ».

« Affecté dans un collège difficile, la principale m'a reproché de ne pas savoir gérer des classes, alors qu'elle-même avait dit aux élèves que je ne restais que dix jours (ce qui était faux puisque je suis resté huit mois), de prendre rendez-vous avec des parents sans son autorisation, et de rédiger un rapport d'incident demandant la réunion d'une commission de vie scolaire pour un élève dont l'attitude me semblait dangereuse... (la suite m'a conforté dans mon impression de m'en tirer très honorablement - peut-être est-ce immodeste!) ».

« Appréciations calomnieuses ».

« Baisse de note quand j'étais MA. Non augmentation de note depuis 5 ans plus baisse des pavés, les trois fois, de manière très arbitraire ».

« Blocage rectoral des notes ».

« Gel de la note suite à un conflit ».

« La note était incohérente avec le contenu de l'entretien qui était positif ».

« Pas d'accord avec les appréciations ».

« La note était en désaccord avec le discours de l'inspecteur le jour de l'inspection ».

« La note ne respectait pas la moyenne de l'échelon ».

« Non prise en compte de mes remarques par l'inspecteur. Propos outranciers sur l'activité des élèves ».

« Note administrative uniquement justifiée par mon jeune âge ».

« Propos sur ma tenue vestimentaire dans le texte accompagnant la note administrative alors que je menais l'opposition contre le chef ».

« Rapport inique avec maintien de note à titre d'avertissement. Motif invoqué: aucun travail. Motif réel : je m'étais opposée à un projet de mon inspectrice ».

« Refus d'augmenter la note administrative, motif invoqué : "ne semble pas réussir à faire des cours intéressants au collègue" ».

AGIR

Féodalisme :
organisation sociale dépassée depuis le Moyen Âge. Plus personne ne peut prétendre en trouver la trace dans le règne du chef d'établissement et de ses rapports avec ses sujets et sa cour.

Petite histoire de la lutte contre l'inspection...

Les premiers mouvements de refuseux après 68 ont d'abord lieu dans le 2nd degré (Marseille, et Paris en 1971). Les réponses sont très fortes : révocations et suspensions.

1978-79 : Mouvement collectif de refuseux (80 instits de Seine et Marne).

Des sanctions tombent : blâme, avertissements et trois demandes de radiation, transformées en déplacements et rétrogradation d'échelon. (Dernière commission disciplinaire pour refus d'inspection).

1979 : arrêt des poursuites contre refus d'inspection.

Autour du Sgen, d'École Emancipée, d'enseignants libertaires, des réflexions sont lancées (brochures,...).

1981 : Savary arrive !

Le MEN (Ministère de l'Éducation Nationale) annonce un gel des Inspections. La réflexion est lancée au sein du MEN pour faire disparaître l'Inspection Individuelle. Un front d'opposition (Inspection Générale,...) fait sortir un texte « *ceux qui refusent l'inspection ont une note de 12* ». Pendant ce temps, la réflexion sur un nouveau statut de la fonction publique est en cours. Elle aboutit à **la loi de 1983** : « *La notation n'est plus une obligation pour les fonctionnaires* ». Le MEN a maintenu la note (décision interne). Le 13-12-1983 un texte annonce les modalités d'inspection **Circulaire Savary**. Il s'agit d'indications données aux Inspecteurs d'Académie. C'est le dernier texte en vigueur. Son point 9 prévoit le refus d'inspection, avec pour sanction l'absence de note pédagogique.

Les collectifs de refuseux se développent, dépassant les clivages syndicaux. (Paris : 350 refuseux instits).

Ils assurent que « [leurs] *portes sont ouvertes à tous ceux qui viennent en situation d'égalité* ». Un manifeste est signé par 1300 enseignants.

Février 1986 : les collectifs locaux se fédèrent en une coordination nationale. Une plateforme nationale est rédigée sur le refus de toute inspection.

Mai 1986 : Forum national à Paris.

De 86 à 95, 13 sessions de réunions pour coordonner les actions, sortir le journal **Résistances**.

En 1995... le mouvement social met en sommeil le collectif de refus d'inspection, devenu le Collectif Antihierarchie (C.A.H.).

En 1995, la réflexion est menée au niveau de l'« interpro ». Le Collectif est relancé sur Paris à l'initiative de Sud éducation Paris et de la CNT Paris.

Intimidation : comportement lamentable qu' aucune hiérarchie ne justifierait.

Le refus d'inspection

En novembre 1993, le Conseil d'Etat a estimé que l'inspection n'a pas de base juridique car elle n'est pas prévue par un texte comme un décret ou une loi. Mais il peut y avoir des sanctions disciplinaires car la circulaire de Savary de 1983 admettait le refus d'inspection mais prévoyait des sanctions.

Dans les faits, il n'y a jamais eu de sanctions directes mais des sanctions indirectes pour d'autres motifs. Le dernier conseil de discipline pour refus d'inspection date de 1979.

Par exemple, un professeur des écoles promu deux fois au choix a été rétrogradé par un conseil de discipline pour « l'équité » par rapport aux autres collègues.

On peut refuser de faire cours si l'inspecteur rentre dans la classe.

Une inspection peut se faire en l'absence de l'agent.

Les documents obligatoires sont : le registre d'appel, le cahier de textes dans le second° degré.

Le registre d'appel, le livret scolaire des élèves et l'emploi du temps dans le premier degré.

Ce qui n'est pas obligatoire : les cahiers des élèves, les évaluations et le cahier-journal.

Conséquences du refus d'inspection : note pédagogique baissée mais jamais 0 ; promotions systématiques à l'ancienneté ; dans certains départements, pour le premier degré baisse du barème pour les mutations intra car la note pédagogique est prise en compte dans le barème.



Manuel d'intervention en milieu hostile contre l'arbitraire

La « *Contre-réforme Pochard-Rocard* » dite (par antiphrase) de « *revalorisation* » du « *métier* » (fin du statut et des garanties). Ce qui se profile c'est un contrôle policier accru exercé directement par les chefs d'établissements - voire les fédérations de parents d'élèves, ou les élus locaux - (dans le cadre de « *l'autonomie* ») avec (ou sans) la caution annexe de l'Inspection.

Certains syndicats ont presque toujours refusé d'intervenir contre l'Inspection. C'était, prétendument, une « garantie » contre l'arbitraire de la hiérarchie administrative et contre les pressions du « lobby » des fédérations de parents. En réalité, comme les IPR sont à présent, depuis bien des années, directement soumis aux Recteurs (et non plus, comme auparavant à l'Inspection générale), **il y a une collusion complète entre les IPR et l'autorité politique** (Rectorat et chefs d'établissements).

La sanction de l'Inspection est déjà prononcée au cours de l'entretien préalable entre l'IPR et le chef d'établissement, à l'insu du professeur concerné. L'Inspection devant élèves ne sert plus qu'à confirmer ce diagnostic préalable.

Infantilisation : régime normal des relations hiérarchiques : l'inspecteur inspecte, le prof redoute et dit merci après. Le chef se plaçant toujours plus haut, le subordonné toujours plus bas, le premier se prend pour le père et morigène l'enfant.

L'arbitraire de l'Inspection est couvert par des « *apparatchiks* » syndicaux qui se sentent d'autant plus redevables qu'ils lui doivent leur avancement dans la carrière.

Dans la situation actuelle, on peut avancer quelques propositions et modalités d'intervention concernant la « *descente* » d'un Inspecteur (ou d'une Inspectrice) se proposant une « *inspection-sanction* ». Ces modalités que nous abordons ici concernent, certes, le secondaire, mais elles peuvent parfaitement être adaptées au primaire.

1 - on peut toujours refuser l'inspection. Attention au risque de rester isolé des collègues, surtout pour les collègues en début de carrière *.

2 - il faut que le (la) collègue inspecté(e) ne reste pas isolé(e) La réponse doit être collective et syndicale. Il faut, évidemment, qu'au préalable le (la) collègue concerné(e) soit d'accord avec l'action.

La section syndicale (ou le-la responsable syndical) alerte, avec une agitation auprès des collègues de l'établissement, le proviseur (ou le principal) que l'on n'est pas dupe de

« l'objectivité » de cette inspection. On pourra même, le cas échéant, dénoncer au préalable, les établissements où cet IPR a déjà sévi.

Demander une entrevue syndicale auprès de cet inspecteur (inspectrice). **Organiser une délégation AVANT l'inspection.** Faire pression pour qu'un(e) collègue de la matière concernée, désigné par ses pairs, assiste à l'Inspection. Elle (ou lui) est, au moins, un spécialiste alors que **le chef d'établissement** (qui s'impose souvent lors de la séance d'Inspection) **est parfaitement incompetent.**

Exiger une entrevue entre la délégation syndicale et l'Inspecteur, **APRÈS l'Inspection.** On sait évidemment que le chef d'établissement et/ou l'inspecteur diront que «ce n'est pas possible». Quel texte l'interdit ? **Au demeurant, ce qui nous intéresse c'est le rapport de forces collectif. Il faut que la peur change de camp ; il s'agit d'imposer la crainte chez l'Inspecteur (Inspectrice) et le (la) chef d'établissement.**

À deux reprises, dans un lycée de la région parisienne, des collègues sont intervenus syndicalement et collectivement contre l'Inspection.

- Le premier cas concernait une certifiée de mathématiques qui allait être sanctionnée par l'IPR, sur demande des parents et du proviseur. L'IPR nous a reçus (de mauvaise grâce) en tant que responsables syndicaux (nous étions deux) et il a reculé.

- L'autre cas concernait une PLP de lettres-histoire. MA pendant 7 ans, reçue au concours, l'IPR s'appêtait à la « coller » à l'épreuve pratique ! Délégation intersyndicale de 10 collègues faisant pression contre l'Inspectrice qui, pour conclure, affirmait accepter de nous recevoir après l'Inspection. Finalement l'IPR s'enfuyait par une porte dérobée. Résultat : la collègue était finalement « reçue » au concours.

Inspection : conseils donnés par des gens qui ne souhaitent surtout plus exercer le métier de ceux qu'ils inspectent. Voir aussi « note ».



SANS HIERARCHIE. C'EST L'ANARCHIE

Les recours juridiques

Généralités : Les droits du fonctionnaire

Loi du 13 juillet 1983 : Titre premier du statut général de fonctionnaire de l'Etat et des collectivités locales

- Dans la logique administrative, on obéit d'abord à un ordre reçu puis on peut le contester. Un fonctionnaire a le droit de désobéir si un ordre est manifestement illégal **et** s'il y a trouble de l'ordre public (il faut les deux conditions).

◆ Toutes les instances paritaires ne sont que consultatives et pas décisionnelles, même les CAPA. Le recteur ou l'IA peut refuser une promotion d'échelon au petit choix ou au grand choix malgré le barème, l'ancienneté... La non-promotion n'est pas une sanction. Cela devient une sanction pour la promotion à l'ancienneté et il faut une procédure disciplinaire.

◆ Si inscription au casier judiciaire postérieure à la titularisation, l'Administration peut demander la convocation d'un conseil de discipline pour avis consultatif. Le fonctionnaire peut demander au tribunal la non-inscription au casier judiciaire et même l'effacement en faisant un recours après refus du tribunal.

Harcèlement

Harcèlement : action répétée tendant à nuire à un individu dans l'objectif de l'humilier ou de le faire fuir. N'existe que dans le privé : la fonction publique est trop rigoureuse pour se permettre de tels écarts.

Loi n° 83-634 du 16 juillet 1983 avec des ajouts en 2001 et 2003

Attention à la confusion entre harcèlement moral et harcèlement professionnel. Il n'est pas interdit à un chef d'exploiter au maximum un agent.

Harcèlement moral : essayer d'obtenir quelque chose qui n'est pas exigible, ex : demander à un Atec de nettoyer le logement de fonction ou si il y a remise en cause de l'intégrité physique ou morale du harcelé.

Si besoin, faire des courriers au harceleur et à sa hiérarchie pour obtenir des réponses et monter un dossier, deux voies : voie pénale contre le harceleur (mais peu de chances de gagner) et voie administrative sur la hiérarchie du harceleur (action syndicale).

Les garanties du fonctionnaire

◆ Liberté d'opinion et d'expression. Le devoir de réserve n'existe que pour les membres du cabinet, recteurs... Les autres fonctionnaires ne sont soumis qu'aux règles du secret professionnel.

Non, le devoir de réserve n'est pas le devoir de se taire !

Devoir de réserve ou devoir de discrétion ?

À la différence du secret professionnel, destiné à protéger les secrets des particuliers, l'obligation de discrétion professionnelle est instituée dans l'intérêt du service et destinée à protéger les secrets administratifs dont la divulgation pourrait nuire à l'accomplissement normal des tâches ou à la réputation professionnelle.

Attention DANGER !

Il suffirait qu'une critique publique puisse être considérée comme une atteinte à la réputation de l'administration pour être sous le coup du non respect du devoir de discrétion... (Exemple : accepter un interview pour dénoncer une pratique interne à l'Éducation nationale relève à l'évidence dudit non respect).

◆ Un fonctionnaire ne peut être victime de son engagement syndical, politique : pas de ralentissement de carrière, sanctions, révocation...

◆ Les ATEC qui ont intégré les collectivités territoriales dépendent d'elles pour les questions de discipline. Ceux qui sont restés à l'Éducation nationale dépendent des CAPA ou CAPN.

Droit de grève

◆ un préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation syndicale avec des statuts déposés donc impossible pour une section syndicale d'établissement. Le préavis peut n'être que pour une catégorie de personnels (ex : 1^{er} degré ou Atoss) et il doit être motivé professionnellement (des moyens horaires...) et pas politiquement.

◆ **Si un fonctionnaire n'est pas couvert par un préavis, il peut être considéré en abandon de poste avec retrait de salaire voire révocation.**

o Dans la FPE (fonction publique d'Etat), retrait de salaire de 1/30^{ème} indivisible : même une seule heure de grève est comptée pour la journée entière.

o Arrêt Omont (Conseil d'Etat) : sont déduits aussi du salaire les jours compris entre les journées de grève (ex : les week-ends).

o Le piquet de grève est interdit car c'est une entrave au droit de travailler.

Le droit de grève existe pour tous les personnels quel que soit leur statut. À part les enseignants du 1^{er} degré, personne n'a l'obligation de se déclarer gréviste à l'avance.

Dossier du fonctionnaire

Au rectorat, on peut faire une demande de consultation, par voie hiérarchique, de son dossier en étant accompagné du témoin de son choix. L'Administration a un mois pour répondre. On peut faire des photocopies (parfois payantes) sur place de son dossier. Possibilité de faire un commentaire sur les pièces du dossier, ex : contestation et écrire qu'un contre-rapport suivra.

Droit de retrait

Décret 95-680 du 09 mai 1995, art. 7

C'est un droit **individuel** en cas de danger dans l'exercice de ses fonctions. L'agent doit rédiger un courrier et l'Etat doit répondre à cette demande. Il faut aussi informer un membre du C.H.S. (comité d'hygiène et de sécurité).

Si un agent se fait agresser, c'est seulement lui qui pourra « jouer » du droit de retrait. Si les autres collègues débrayent, l'administration considère que c'est une revendication collective et que c'est donc une grève. L'administration considérera les collègues comme des grévistes avec retrait de salaire... sauf si un rapport de force collectif contraire l'empêche.

Mérite/méritocratie : synonyme de courbure d'échine. Est méritant non pas celui qui accomplit son travail mais celui qui défend son chef en toute circonstance. La méritocratie est le système qui favorise l'avancement de ceux qui justifient l'ordre hiérarchique.



La situation des ATEC

Les agents techniques des collèges et des lycées sont appelés à exécuter les tâches les plus diverses et inattendues. On a entendu parler de tout : conduire le véhicule de service pour transporter un élève, effacer des graffitis dans les salles de classe, aller chercher les copies du bac à la place d'enseignants indisponibles... Il n'est pas rare que ces situations exceptionnelles risquées entraînent un problème disciplinaire.

Au sein même de l'établissement, elles prennent le plus souvent naissance dans un contexte local tendu par la pénurie de personnel et diverses circonstances de surchauffe qui font que plus personne ne sait où donner de la tête. Quoi de plus évident alors, pour la Direction de se tourner vers la main d'œuvre la plus désarmée face à la pression hiérarchique pour se tirer une épine du pied.

Que disent les textes ? Outre les décrets qui organisent le travail des agents en fonction de leur catégorie professionnelle, la circulaire du 22 avril 1991 * confirme l'appartenance des personnels ouvriers à la communauté éducative. Ainsi, sous la responsabilité du chef d'établissement, ils contribuent à la qualité de l'accueil, du cadre de vie, à la sécurité, dans l'établissement. Avec l'ensemble des personnels, ils portent la plus grande attention à l'observation des règles d'hygiène et prennent en compte le fait qu'ils travaillent en présence d'un public d'enfants et d'adolescents. Ils participent à l'action éducative auprès des élèves, en liaison avec les enseignants.

Mise au pas : mesures prises dans l'intérêt général afin de remettre dans le droit chemin des fonctionnaires « problématiques » ou « dysfonctionnant ».

Dans un certain sens, cette circulaire a joué un rôle important dans la protection des personnels décentralisés dans les collectivités territoriales. C'est elle qui a fondé la spécificité du cadre d'emplois des agents des établissements d'enseignement. Elle limite le pouvoir de l'autorité territoriale sur le personnel, notamment en terme de transfert dans d'autres services territoriaux. Les collectivités territoriales s'efforcent d'en venir à bout, estimant que l'État ne leur a pas donné tous les moyens d'exercer leur mission. Il appartient aux personnels concernés de faire entendre, notamment auprès de leurs représentants syndicaux, qu'ils tiennent à cette disposition que la loi de la décentralisation a aménagée et qui leur garantit de poursuivre leur travail dans un établissement scolaire.

Mais dans un autre sens, on voit que ce texte officiel met en place toute la souplesse qui autorise le chef d'établissement à ordonner n'importe quelle tâche aux personnels ouvriers. SUD ÉDUCATION leur recommande de se couvrir en exigeant un ordre de mission écrit de la part du chef d'établissement dès qu'il leur est ordonné d'exécuter une tâche qui déborde le cadre habituel de leur fonction.

Il importe de souligner que ces travaux inhabituellement demandés se surajoutent à la charge de travail quotidienne. Si bien qu'ils sont effectués dans des conditions qui font fi des normes de sécurité qu'ils exigeraient.

*Voir en annexe

Les recours syndicaux

Pour les ATEC

Tout commence par un travail d'enquête dans l'établissement lui-même, auprès de l'agent concerné. D'abord, se poser les bonnes questions.

La plus grande partie du travail de contestation des mesures de sanction a pris son essor sur la déstabilisation de l'autorité au sein de l'établissement. Pour la conforter, un courrier au Rectorat, avec copie adressée au chef d'établissement, décrit les manquements relevés dans le traitement du dossier. En effet, si les agents territoriaux sont placés sous l'autorité de leur collectivité territoriale d'accueil, le chef d'établissement est maintenu sous celle de l'administration de l'État. Une telle initiative est susceptible de l'inviter à une plus grande retenue à l'avenir.

Envoyez les pièces contradictoires à la Collectivité territoriale concernée pour faire contrepoids et contredire le rapport de la direction.

Ces trois niveaux d'intervention, le local, l'académique et le territorial, sont les pôles complémentaires d'une prise en charge syndicale efficace.

Un chef d'établissement informé dans les délais de la tenue d'une H.M.I. (Heure Mensuelle d'Information, ou heure syndicale), demandée à SUD par une équipe des agents ouvriers, refuse, le jour J, l'accès du collègue syndiqué à son collègue : « Pas de SUD chez moi ! », dit-il. Après l'intervention auprès du principal l'H.M.I. s'est tenue.

On entend parfois dire que les personnels ouvriers des collèges et des lycées relèvent désormais des collectivités territoriales et que du coup la responsabilité de leur défense échappe au champ de syndicalisation propre à l'Éducation Nationale. C'est avoir une très courte vue sur la complexité de leur situation dans le processus de la décentralisation.

On a beau vouloir considérer les ATEC comme de purs agents de la fonction publique territoriale, à égalité de droits et de traitement avec leurs collègues territoriaux, la situation des établissements d'enseignement reste une spécificité dans l'organisation territoriale. Elle n'est pas assimilable sur le même plan que les services territoriaux. La question de la spécificité du cadre d'emplois des personnels décentralisés inscrite dans la loi de la décentralisation est, jusqu'à plus ample informé irréductible.

À chaque fois que nous saurons déranger les cloisonnements institués et imposés par les collectivités territoriales, nous marquerons des points dans la lutte contre les employeurs.

CONCRÈTEMENT, QUE FAUT-IL FAIRE ?

Une fois que l'on est contacté par un agent menacé de sanction, il faut le rencontrer pour qu'il s'exprime sur la difficulté professionnelle sur laquelle il a buté.

Dans son discours, il importe de savoir détecter les éléments de pression qui pèsent sur toute son équipe. La plupart du temps, ils n'apparaîtront pas en clair. C'est l'entretien qui les dégagera.

S'assurer au sein de l'établissement d'un appui enseignant qui facilitera les prises de contact en direction des collègues et du chef d'établissement.

Il arrive très souvent qu'un cas de répression individuel masque un problème d'organisation du travail. Reproches et sanctions n'ont qu'un but : mettre tout le monde au pas. L'organisation d'une HMI peut alors dégager des manifestations de solidarité des collègues à faire valoir auprès du chef d'établissement. L'enseignant peut également accomplir un travail en ce sens auprès de ses propres collègues et éventuellement, viser à régler un problème de Direction qui engage toute la tenue de l'établissement. Il peut également rappeler que les TOS sont partie prenante de la communauté éducative et que les difficultés qu'ils rencontrent concernent tout le monde. Il sera très utile pour dégager un rapport de force interne qui amènera le chef d'établissement à se demander s'il n'a pas plus à perdre qu'à gagner en persévérant dans son autoritarisme.

Rencontrer le chef d'établissement avec des représentants de collègues favorables à l'agent menacé et des représentants du personnel enseignant. Défendre l'agent menacé en produisant des photocopies de pièces (témoignage écrit, pétition, rapport écrit de l'agent avec le soutien du syndicat, écrit revendicatif du syndicat qui conteste et corrige les faits au regard de leur contexte).

En cas de dysfonctionnement ou d'abus d'autorité du chef d'établissement ou de faute professionnelle lui incombant, rédiger un courrier recommandé avec avis de réception qui produira en pièces jointes un double du dossier constitué, à l'adresse du Rectorat, avec copie au chef d'établissement, et qui explicite les manquements qui lui sont reprochés.

Envoi en recommandé avec accusé de réception d'un courrier à l'instance dirigeante de la collectivité territoriale pour exposer une rectification de la version des faits telle que le chef d'établissement a pu la produire, avec communication de tous les éléments du dossier constitués par le syndicat.

Ce courrier demande, en conclusion, un rendez-vous avec l'instance dirigeante de la collectivité territoriale en charge de la gestion du dossier.

Tout courrier émis doit être photocopié après signature et être archivé.

En effet, une photocopie est plus aisément consultable pour reprendre un dossier en cours de traitement et plus fiable à réutiliser que sa trace laissée, voire égarée, dans l'ordinateur.

Pour tout envoi recommandé avec avis de réception, prendre soin de reproduire l'objet du courrier dans la case « référence » de l'avis, au-dessus du rectangle « expéditeur ». La preuve de dépôt du recommandé et son avis de réception doivent être agrafés au dos du courrier auquel il se rapporte. Garder l'enveloppe d'un recommandé reçu.

Suivre l'évolution du dossier auprès de la collectivité territoriale. Ne pas lâcher l'affaire. Toute communication téléphonique doit être confirmée par courrier.

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS INDIVIDUALISÉS

Un même arsenal législatif d'évaluation professionnelle s'étend insidieusement à toutes les catégories des fonctionnaires - de l'Éducation Nationale - de la fonction publique d'État - des trois fonctions publiques - pour accompagner les réformes en cours à travers la mise en œuvre de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et appuyer l'application de la loi de la mobilité votée durant l'été 2009.

Il vise le renforcement du pouvoir de chacun des maillons de la pyramide hiérarchique. Il dote la chaîne administrative d'un outil apte à soumettre chacun à l'application des réformes en le frappant au porte-monnaie.

Sa mécanique détermine une partie fixe de la rémunération et une variable d'ajustement, décomposée en prime de fonction, en rapport avec la responsabilité hiérarchique, et en prime de résultat, liée à l'évaluation du travail de chacun, au cours d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

Le mouvement qui combat les réformes dans l'Enseignement Supérieur a pris toute la mesure de cette évaluation quantitative qui met en concurrence les personnels au sein d'un même établissement, puis les établissements entre eux localement, puis à l'échelon national, et ainsi de suite jusqu' aux niveaux européens et mondiaux.

Subir une évaluation du travail produit, être individuellement convoqué par son supérieur hiérarchique direct pour un entretien professionnel annuel paraît normal à de nombreux agents fonctionnaires. Cette pratique est entrée dans les usages. Pourtant, les personnels enseignants et non enseignants des établissements du Supérieur s'interrogent. Ils ont pris la mesure des nombreuses nuisances que l'application de ce mode d'évaluation inflige à leur condition de salariés de la fonction publique :

- ◆ Ils dénoncent sa corrélation à la réduction ou à la majoration d'ancienneté.
- ◆ Ils condamnent la modulation de la rémunération de chacun, susceptible donc de varier d'une année à l'autre, à travers la répartition arbitraire de la Prime de Fonctions et de Résultats.
- ◆ Ils mettent en cause un système de pression hiérarchique exposant à l'arbitraire et aux abus (faits du prince, partialité, harcèlement professionnel...), soumettant chacun des agents, à tour de rôle, à l'insécurité de son profil de carrière et aux fluctuations de sa fiche de paie.

◆ Ils sont déterminés à combattre les menaces de licenciement prévues dans le rapport SILICANI suite à deux entretiens professionnels négatifs. Le lien entre évaluation et loi de la mobilité des fonctionnaires est clair.

◆ Ils n'entendent pas apporter leur caution à la dégradation des conditions de travail qu'implique ce processus de mise en concurrence des salariés au sein d'un service. Ils entrevoient les effets détestables qui en découleraient sur le moral des agents, sur la responsabilité adulte de la prise en charge des tâches de chacun, sur la cohésion des équipes de travail si le collègue devenait un concurrent. Ils ne peuvent tolérer les pressions de tous ordres qui génèrent de la souffrance au travail.

◆ Ils s'opposent à la fragilisation des individus qui vise à anéantir leur capacité de résistance aux réformes, notamment la mobilité professionnelle instaurée dans le cadre de la RGPP qui tente de dynamiter le statut de la fonction publique.

◆ Ils rattachent ce dispositif d'évaluation par les entretiens professionnels à l'ensemble des réformes opérant le démantèlement du service public d'éducation, de la Maternelle à l'Université.

◆ Ils le désignent comme un outil privilégié du démantèlement statutaire des services publics mis en œuvre au sein des trois fonctions publiques.

SUD ÉDUCATION partage sans réserve la dénonciation de ce dispositif d'évaluation et appelle à la constitution d'un rapport de force favorable à sa neutralisation dans tous les établissements d'enseignement. Que personne ne se sente à l'abri de l'extension de ce dispositif à sa catégorie. Il atteindra les enseignants du premier et du second degré. Des signes du renforcement du pouvoir hiérarchique du chef d'établissement local sont déjà perceptibles. Les règles gérant la carrière des enseignants sont en passe d'évoluer vers son application. Aujourd'hui, il touche les TOS transférés à la territoriale. Mal armés pour y échapper, ils ont besoin de la mobilisation des collègues enseignants pour combattre les abus individuels et développer des campagnes collectives constituant un rapport de force local propre à neutraliser les abus de la hiérarchie locale.

Non aux primes « au mérite » pour quelques uns au détriment du plus grand nombre.

Non à la stagnation des profils de carrière pour la plus large masse des agents.

Syndicat intercatégoriel, SUD appelle ses adhérents à dépasser les minimes divergences d'intérêts entre les différentes catégories de personnels pour constituer un front uni de lutte contre ce dispositif appelé à concerner tout un chacun, enseignant ou non enseignant.

CONTESTER SA NOTE ADMINISTRATIVE EST UN DROIT DONT ON PEUT ABUSER

Note : étymologie = blâme (1)

Dans la notation des personnels enseignants du 2^{ème} degré il y a deux parties : la note pédagogique (sur 60) et la note administrative (sur 40).

Lors des procédures d'avancement d'échelon, **qui conditionnent le montant du salaire**, cette note globale est un facteur important ; il faut donc considérer que la note administrative mise par le chef d'établissement est elle aussi importante et qu'elle peut donc se contester .

***Des personnels hésitent à le faire,
alors que c'est un droit***

Il faut d'abord exiger l'entrevue prévue par les textes avec le chef d'établissement. Si cela n'est pas satisfaisant, il ne faut pas hésiter à contester auprès du rectorat cette note (un imprimé est à votre disposition). Cette contestation sera examinée par la CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique). Les notes sont souvent remontées lors de la contestation.

Il ne faut pas non plus hésiter, quand dans l'établissement le chef abuse de son pouvoir, à contester collectivement cette note : cela est une bonne stratégie car en général cela correspond à de l'autoritarisme et dans ce cas l'action collective paye. Le chef d'établissement ne peut faire mention des activités pédagogiques ou syndicales dans sa note.

Contactez un élu du personnel pour appuyer votre contestation.

Pour la note pédagogique, c'est une autre histoire, car elle est mise par l'inspecteur qui peut faire ce qu'il veut. Elles sont ensuite harmonisées par le recteur (et en plus elles ne sont pas contestables !). Nous avons le droit de rédiger un contre-rapport.

(1) source : *Lexilogos*

Servilité : exclue d'un lieu où l'on enseigne la citoyenneté. Un peu de champagne monsieur l'inspecteur?

«Mais les grands domestiques sont aussi plus heureux que mon père !

Ils n'ont pas besoin de porter des gilets boutonnés jusqu'en haut pour couvrir une chemise de trois jours ! Ils n'ont pas peur de mon oncle Jean comme mon père a peur du proviseur ; ils ne se cachent pas pour rire et boire un verre de vin, quand ils ont des sous ; ils chantent de bon cœur, à pleine voix, dans les champs, quand ils travaillent [...] Mon père [...] S'il ne salue pas celui-ci..., celui-là... (il y a à donner des coups de chapeau à tout le monde, au proviseur, au censeur, etc.) s'il ne salue pas en faisant des grâces, dont le derrière du pantalon ne veut pas, mais alors on l'appelle chez le proviseur !

Et il faudra s'expliquer ! - pas comme un domestique, -non !- comme un professeur. Il faudra qu'il demande pardon».

L'enfant , Jules Vallès, 1879 , pp.95-96



La commission disciplinaire

Tous les personnels de l'éducation nationale peuvent passer en commission disciplinaire ; il est du devoir d'un syndicat de les défendre .

Voici quatre exemples de situations où SUD Éducation a pris la défense de chacun des personnels et a réussi à chaque fois à obtenir un résultat positif .

1^{er} cas : Un professeur des écoles

◆ Ce jeune collègue avait été convoqué devant la commission disciplinaire car sur son blog personnel il parlait en « mal » de ses élèves (« *gosses insupportables* », « *je collerais bien un gosse contre le mur* »).

◆ Une mère d'élève était tombée sur ce blog, elle l'avait imprimé et envoyé au rectorat qui avait alors suspendu le collègue avant de convoquer la commission.

◆ La défense a été organisée comme suit :

o un blog est privé,

o la mère d'élève était investie dans une association « traquant » les blogs,

o ce n'est pas parce que c'est écrit sur un blog que cela correspond à la réalité,

o dans le dossier professionnel tout était positif,

o témoins de la défense : la directrice , des collègues et des parents.

◆ L'administration a argumenté que sur le blog l'élève était reconnaissable.

◆ **Enfin le collègue n'a pas été sanctionné et a été réintégré sur un autre poste**

2^{ème} cas : Une professeure des écoles

Peu avant l'audience de jugement et, sans doute, prévoyant un jugement en sa défaveur, l'administration s'est déchaînée :

◆ suspension d'office et convocation, le 15 juin, devant une CAPD disciplinaire pour répondre de pas moins de quatre « fautes professionnelles » :

◆ « *refus de se plier aux règles de fonctionnement dans l'école en matière de communication* »,

◆ « *refus de remplir les tâches de surveillance de cour* »,

◆ « *sorties avec les élèves sans autorisation de la directrice* »,

◆ « *contacts physiques avec les élèves et attitude humiliante* ».

La défense, assurée par une avocate et Sud éducation Aquitaine et Paris (où elle a exercé durant 17 ans sans histoires !) ainsi que les témoignages de soutien de collègues et de parents d'élèves ont rapidement eu raison de ces accusations. Les trois premières ne faisaient référence qu'à quelques différends avec la directrice sur le fonctionnement quotidien et la quatrième au fait, nullement répréhensible, que l'enseignante avait vérifié l'absence de pédiculose sur la tête des bambins de maternelle qui lui étaient confiés suite à un courrier de parents !

Les commissaires paritaires (représentants du personnel et administration) ont estimé «*qu'aucune faute professionnelle ne lui était imputable et qu'aucune sanction disciplinaire ne pouvait lui être infligée*». Le tribunal administratif a annulé le déplacement d'office dont elle avait été victime en 2005 et condamné l'administration à lui verser 300 euros de dédommagement.

Il n'en reste pas moins un préjudice subi par la personne. Même si, contraint de faire amende honorable, l'Inspecteur d'Académie s'est engagé (et il s'est exécuté) à faire disparaître du dossier tout trace des deux procédures, il a néanmoins refusé d'annuler les rapports d'inspection négatifs sous prétexte qu'il ne s'agissait pas de pièces.

◆ **Le pire a été évité et il a été démontré, une fois de plus, que face à l'arbitraire et à la répression, le refus des personnels menacés d'encaisser les coups en silence et sans réagir ainsi que la mobilisation de ceux qui les soutiennent permettent clairement de gagner.**

3^{ème} cas : Un professeur du second degré

◆ Ce collègue, très expérimenté, avait été convoqué devant la commission disciplinaire pour insuffisance professionnelle (rapport d'inspection et du chef d'établissement avec qui il était en conflit).

◆ La défense doit alors être organisée différemment; il faut savoir que dans ce cas la seule sanction possible est le licenciement (alors que dans le cas d'une faute professionnelle, le collègue est convoqué, toutes les sanctions sont possibles. Voir la grille des sanctions en annexe).

◆ Il faut donc obtenir un vote contre de la commission ou l'annulation pour vice de forme.

◆ La défense a donc cherché à relever les vices de forme:

◆ la présidence n'était pas assurée par le recteur ou le secrétaire général, mais par le responsable de la DRH,

◆ le rapport était signé par une personne qui n'avait pas délégation de signature,

◆ le délai d'un mois pour la convocation de la commission avait été dépassé.

◆ l'administration n'a pas lu les observations du collègue après lecture du rapport disciplinaire.

Enfin, l'administration a capitulé en levant la séance, le collègue a été maintenu sur son poste et la procédure à son encontre a été abandonnée.

Pour tout ce qui est vice de forme il faut bien se référer aux textes (*Statut général des fonctionnaires* de juillet 83, *Décret sur la procédure disciplinaire* du 25 octobre 84) et à la jurisprudence (arrêts du conseil d'état, de la cour européenne).

4^{ème} cas : Un ATOSS personnel administratif dans un rectorat

◆ Cette collègue était tout simplement « accusée » par sa chef de service de ne pas faire son travail .

◆ Les témoins , qui étaient pour la plupart des collègues qui avaient travaillé dans ce service et qui l'avaient quitté (en raison de l'agissement de la chef de service) ont montré que les dysfonctionnements ne venaient pas de la fonctionnaire poursuivie mais bien de cette chef de service.

La décision finale a été rapidement prise : la collègue n'a eu aucune sanction .

Mais , il ne faut pas se réjouir trop vite : la défense des personnels n'aboutit pas toujours à une levée de sanction .

Pour preuve le cas d'un ATOSS d'un collègue du Val-d'Oise : suite à un rapport du chef d'établissement, ce collègue a été convoqué par le DRH du Conseil Général.

Il lui était reproché entre autre les faits suivants:

◆ Arrivé en retard un matin, il ne s'était pas présenté assez rapidement dans le bureau du principal qui l'avait convoqué.

◆ Il avait mis trop de temps pour monter un canapé et des fauteuils à installer dans la salle des professeurs.

Malgré tous les efforts de la défense, ce collègue a écopé d'un blâme.

« Le proviseur n'est qu'un rouage, un gratte-papier. Il faut qu'il rende des services. Il faut qu'il tape sur la table, qu'il fasse terriblement peur, qu'il brandisse le spectre de la faute professionnelle. »

Gentzbittel Marguerite, *Madame le proviseur*, Le Seuil, 1988, p.86

Dans le premier degré

INSPECTION LAMINAGES : NE RESTEZ PAS ISOLÉS !

Conseils :

1) **Ne restez pas isolés !** Loin d'enterrer cela comme un cauchemar qu'on veut oublier, il faut en parler ! Parce que des mois après, l'humiliation est encore là, cuisante. Et parce qu'il faut que ça s'arrête : certains inspecteurs sont de vrais sérial-lamineurs ! Vous n'êtes pas le premier et si on ne fait rien vous ne serez pas le dernier. Prenez tout de suite contact avec SUD-Éducation.

2) À la réception du rapport d'inspection, il faut **rédiger un contre rapport** avec VOTRE version de l'entretien. Avant de l'envoyer, venez trouver SUD-Éducation, que rien ne puisse se retourner contre vous. Si chaque collègue qui a subi ce genre d'inspection réagit de cette manière, cela va alerter la hiérarchie.

3) Tous les collègues doivent être accompagnés d'une personne de leur choix lors de l'entretien et si possible d'un représentant syndical lors de l'entretien. Ceci est un droit.



Le cancre

Il dit non avec la tête
Mais il dit oui avec le coeur
Il dit oui à ce qu'il aime
Il dit non au professeur
Il est debout
On le questionne
Et tous les problèmes sont posés
Soudain le fou rire le prend
Et il efface tout
Les chiffres et les mots
Les dates et les noms
Les phrases et les pièges
Et malgré les menaces du maître
Sous les huées des enfants prodiges
Avec des craies de toutes les couleurs
Sur le tableau noir du malheur
Il dessine le visage du bonheur.

Jacques Prévert

Les exemples à l'étranger

La situation des établissements secondaires en Espagne

L'équivalent du rectorat, c'est la « *delegación* » Mais elle a surtout un rôle administratif, politique, financier et n'intervient pas pour le contrôle pédagogique des enseignants.

Il n'y a pas d'inspection individuelle, mais seulement d'établissement.

Dans les établissements les assemblées de professeurs décident des choix pédagogiques et répartissent les budgets.

Il n'y a pas de directeur, de sous-directeur ou d'intendant avec un statut distinct des professeurs (comme en France) **Le chef d'établissement, son adjoint et l'intendant sont élus** pour deux ans parmi les professeurs. **Ils continuent d'enseigner** en bénéficiant de décharges.

Le Conseil de direction (très différent de nos CA) est majoritairement exercé par les professeurs, même s'il y a des élus parents, élèves et agents de services.

Inconvénients : des « *camarillas* » ou des groupes peuvent s'emparer de l'établissement et organiser les services par « *copinage* » ou « *favoritisme* » Sans doute aussi est-ce là une des causes qui pourrait expliquer que le syndicalisme enseignant soit resté si squelettique dans l'enseignement en Espagne. Cette structure, en effet, a développé des réflexes de défense individuelle au détriment de l'action collective syndicale. Mais ce n'est qu'une hypothèse. (1)

Avantages : le système est très démocratique. La hiérarchie de l'Etat étant inexistante, la servilité des individus n'a plus d'objet. Les directeurs, sous-directeurs et intendants sont obligés de « *faire bloc* » avec les autres collègues face au rectorat (« *la delegación* »)

L'État central à Madrid essaye depuis des années de remettre en cause ce système, aussi bien dans le primaire que dans le secondaire. A l'Université, comme en France, « *le processus de Bologne* », est le modèle imposé par la « *Commission européenne* » (traduire « *Lois Darcos-Pécresse, LRU, Mastérisation* »). Les mobilisations réelles sont néanmoins restées très limitées, si on les compare à celles de la France.

(1) Cette hypothèse particulière à l'Éducation est inséparable du fait que, dans la péninsule (comme ailleurs en Europe), le sentiment dominant est le suivant : depuis des décennies, les « actions » (voire la collusion) des syndicats majoritaires dans tous les secteurs (UGT ou CCOOO) n'ont semé que désillusion et désaffection.

Quelques éléments sur la Grande-Bretagne

Pour le recrutement, un diplôme de sciences de l'éducation sert de validation des acquis. Ensuite, dans l'établissement où l'on postule, un entretien devant des délégués d'élèves, de parents et le conseil de direction sert d'examen probatoire dans la perspective de la titularisation. Auparavant une sorte d'enquête sociale vérifie au domicile de l'enseignant si les conditions d'hygiène et de respectabilité sont satisfaisantes !

Le Conseil de direction est absolument autonome pour son budget et son enveloppe : fonctionnement, crédits pédagogiques, inspection pédagogique des professeurs, salaires, primes des enseignants et des personnels, sont du domaine du chef d'établissement et distribués par lui.



SUD éducation propose :

Des pistes...

1. Au niveau de la gestion des établissements : ceux-ci peuvent fonctionner sans chef d'établissement. C'est le cas des écoles primaires jusqu'à aujourd'hui, et nous lutterons encore demain pour qu'il en soit ainsi. Ce n'est pas le cas du secondaire, où les établissements sont dominés par des « patrons » qui se comportent comme des chefs de PME. Mais les tâches administratives supposent des moyens humains et des ressources matérielles. Nous demandons que la responsabilité du suivi des activités de l'établissement (emplois du temps, cantine....) soit confiée à un collectif d'animation dont le nombre serait proportionnel aux effectifs, assisté d'un gestionnaire. Les élus doivent avoir une décharge de service correspondant à un certain nombre d'heures nécessaires à l'exécution de leur tâche mais continuent d'exercer leur profession. Ils ne doivent pas se professionnaliser : ils restent des enseignants, c'est pourquoi la responsabilité doit être tournante.

2. Les décisions ne leur appartiennent pas, mais reviennent à l'Assemblée des travailleurs de l'établissement. Si un problème de répartition du travail se pose, il doit être résolu à ce niveau. Les difficultés d'un collègue sont celles de toute l'équipe. Celle-ci ne le dénonce pas, ne le culpabilise pas mais se solidarise avec lui pour résoudre collectivement ses difficultés qui peuvent être celles de chacun.

3. Au niveau pédagogique, nous substituons au contrôle épisodique, partiel et subjectif de l'inspecteur, le regard de l'équipe sur elle-même, avec la sollicitation d'opinions franches exprimées fraternellement.

... des objectifs

1. La suppression des notes administratives et pédagogiques et toute notion de « mérite », celle-ci n'étant pas constituée d'un investissement qualitatif et quantitatif mais le plus souvent de courbures d'échine, de soumission et de conformisme.

2. La suppression des niveaux superflus. Certaines fonctions de chefs d'établissement ou d'inspecteurs doivent disparaître.

3. La substitution de tâches d'animation au rôle de direction.

4. Une seule grille d'avancement pour tous : la plus rapide !

NI HORS CLASSE NI AVANCEMENT AU MÉRITE

SUD éducation s'est toujours prononcé contre la promotion à la hors classe, car ce système veut pallier l'absence de revalorisation salariale, notamment en fin de carrière, par avancement au mérite.

Mais, ne nous y trompons pas, l'avancement au mérite existe déjà.

La note globale qui comporte deux volets (note administrative et note pédagogique) fait que l'avancement d'échelon peut se faire soit au grand choix, soit au choix, soit à l'ancienneté. Pour avancer au grand choix ou au choix, il faut être bien vu et fayotter sa direction ou son inspection.

Luttons pour un avancement le plus rapide (grand choix actuel) pour tous (comme l'ont obtenu déjà les IPR) et la création d'échelons supplémentaires.



Pour aller plus loin

(Références bibliographiques)

Nous ne trouverons pas d'ouvrages traitant au sens strict de la hiérarchie dans le monde du travail, si ce n'est dans les brochures militantes ou dans de brefs passages d'ouvrages traitant plus globalement des relations de travail ou de la souffrance au travail. Parmi les premiers, citons la brochure historique désormais introuvable *L'inspecticide* (2^{ème} édition : mai 1985), suivie du *Couvrechef* (mars 2005) que complète le site <http://www.abasleschefs.org/>.

Pour des ouvrages plus fondamentaux, il existe l'incontournable *De la servitude volontaire*, rédigé par Etienne de La Boétie au 16^{ème} siècle. Servitude pas si volontaire que ça, puisqu'elle tient à « cinq ou six [qui] ont eu l'oreille du tyran [...]». Ces six en ont sous eux six cents, qu'ils corrompent. Autant qu'ils ont corrompu le tyran. Ces six cents en tiennent sous leur dépendance six mille, qu'ils élèvent en dignité ». Hanna Arendt, qui a notamment suivi le procès Eichmann à Jérusalem, insiste elle aussi sur la responsabilité de « ces criminels d'un type nouveau, qui n'ont jamais commis de crimes de leur propre initiative » (*Penser l'événement*, Belin, 1989). Mais c'est à Alain Bihr qu'il revient d'avoir traité comme une « classe sociale » à part entière ce qu'il nomme « l'encadrement capitaliste », situé « entre bourgeoisie et prolétariat ». (*Entre bourgeoisie et prolétariat, l'encadrement capitaliste*, L'Harmattan, 1989). Désormais, la lutte contre cet encadrement n'est pas secondaire par rapport à la lutte des classes, elle en est une des composantes. Pour ceux qui s'interrogeraient sur le rôle que joue cet encadrement dans la productivité, le recueil de textes choisis par André Gorz *Critique de la division du travail* (Le Seuil, 1973) montre l'importance politique de celle-ci : la surveillance a moins pour objectif de produire plus et mieux que de domestiquer la main d'œuvre.

Sur un autre aspect de la hiérarchie, plusieurs livres sont parus sur la souffrance au travail et les phénomènes de harcèlement (Christophe Dejours, *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale*, Le Seuil, 1998; *Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, suivi de *Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux* publiés respectivement en 1998 et 2001 par Marie-France Hirigoyen aux éditions Syros). Malheureusement, les ouvrages sur le monde enseignant en général, ou sur la souffrance des enseignants en particulier, négligent cet aspect.

Pour terminer, nous vous conseillons de (re)lire deux ouvrages qui mentionnent à plusieurs reprises la violence d'un superviseur sur un surveillant ou un enseignant : *L'Enfant* et *Le bachelier* de Jules Vallès, publiés respectivement en 1879 et 1881.

Annexes

Droit syndical

dans la fonction publique d'État

Décret n° 82-447 du 28/05/1982 sur les droits syndicaux, complété par la **circulaire FP n° 1487** du 18/11/1982

12 jours par an de formation syndicale et jusqu'à 20 jours d'ASA (autorisation spéciale d'absence).

Dans le 1^{er} degré, les H.M.I. (= heure syndicale) sont regroupées par demi-journées sur temps hors présence élèves.

C'est le syndicat qui fixe l'heure pour la H.M.I., sauf si l'activité syndicale interrompt le service (ex : les Atec ne peuvent participer à une H.M.I. pendant l'heure de cantine).

On peut faire plusieurs H.M.I. dans la semaine ou le mois mais les personnels n'ont droit qu'à une heure payée. Ils peuvent assister à d'autres heures si elles ne sont pas dans leur service.

Il faut négocier en début d'année pour l'utilisation du photocopieur par exemple car l'Administration doit mettre des moyens à la disposition des syndicats. On peut aussi demander un local syndical commun pour plus de 50 agents titulaires. Dans le 1^{er} degré, on peut demander un local au niveau de la circonscription. On peut aussi faire une convention avec la mairie pour l'utilisation des locaux de l'école.

Droit de rentrer dans un établissement pour affichage syndical : prévenir par écrit le chef d'établissement et avoir un mandatement de son syndicat.

Les sanctions

1^{er} groupe : sanction pouvant être prise sans convocation du conseil de discipline contrairement aux autres sanctions.

- l'avertissement (pas inscrit au dossier du fonctionnaire),
- le blâme (inscrit au dossier du fonctionnaire et effacé automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue durant cette période.

2^{ème} groupe :

- la radiation du tableau d'avancement,
- l'abaissement d'échelon,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours,
- le déplacement d'office.

3^{ème} groupe :

- la rétrogradation (ex : hors-classe à classe normale ; PLP 1 à PLP 2...),
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans.

4^{ème} groupe :

- la mise à la retraite d'office,
- la révocation.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcé à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

Texte sur le refus d'inspection

Note de service n°83-512 du 13 décembre 1983
(Éducation nationale : DAGEN)

Texte adressé aux doyens de l'inspection générale de l'Éducation nationale, aux recteurs, aux inspecteurs d'Académie, aux directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale et aux chefs d'établissement (lycées, collèges, écoles).

Modalités de l'inspection des personnels enseignants

Des précisions ayant été demandées au sujet des nouvelles orientations annoncées au mois de janvier 1983 pour l'inspection des personnels enseignants, la présente note a pour objet de faire le point des dispositions arrêtées dans ce domaine.

Les enseignants, comme les autres fonctionnaires, doivent faire l'objet d'un contrôle de leurs activités. Compte tenu de leurs missions, ce contrôle ne saurait se limiter aux aspects administratifs pris en compte, le cas échéant, par la notation proposée par le chef d'établissement à l'autorité compétente ; il doit permettre d'évaluer leurs activités pédagogiques et éducatives.

De façon concrète, les modalités suivantes ont été retenues pour l'intervention des différents corps d'inspection.

1. La visite d'établissement et de classe sans notation est recommandée avant les inspections individuelles. Elles donnent lieu à une observation préalable des conditions d'exercice de la fonction enseignante, compte tenu de l'environnement socioculturel, du cursus scolaire des élèves et du projet d'établissement.
2. Toutes les visites des inspecteurs dans les établissements sont annoncées avec mention de leurs objectifs.
3. L'inspection individuelle comprend un entretien approfondi avec l'enseignant d'une part, et avec l'enseignant et l'équipe pédagogique d'autre part.
4. Le rapport d'inspection porte sur l'ensemble des activités de l'enseignant. Le contexte dans lequel il effectue son travail fait l'objet d'une analyse.
5. Le rapport d'inspection est adressé à l'enseignant dans un délai d'un mois. Il peut donner lieu à des observations de l'intéressé, qui bénéficie d'un droit de réponse ; ses observations sont intégrées au dossier d'inspection.
6. Les notes pédagogiques sont arrêtées après avoir été harmonisées au niveau national, académique ou départemental. Elles sont, dans toute la mesure du possible, communiquées aux enseignants dans le trimestre qui suit l'inspection.
7. En cas de baisse de note, une nouvelle inspection peut être prévue dans un délai rapproché. Les commissions administratives paritaires compétentes sont informées des cas de baisse de notes.
8. Les inspecteurs pédagogiques régionaux peuvent inspecter les classes préparatoires aux grandes écoles. Dans ce seul cas, ils inspectent sur délégation de l'inspection générale.
9. En cas de refus d'inspection et compte tenu des garanties qui sont désormais

données aux enseignants, aucune note pédagogique n'est attribuée avec toutes les conséquences que ceci entraîne, le cas échéant, pour la détermination de la note globale. S'agissant de l'enseignement privé sous contrat d'association, les inspecteurs pédagogiques régionaux ont, en l'état actuel des textes, une mission moins ample puisqu'elle ne porte pas sur le projet éducatif des établissements. Ils vérifient que l'enseignement est dispensé selon les règles générales et les programmes de l'enseignement public. Ils procèdent à la notation pédagogique des maîtres de classe sous contrat d'association. Ils inspectent en temps utile les maîtres de classe sous contrat d'association. Ils inspectent en temps utile les maîtres sous contrat provisoire pour apprécier leur aptitude avant l'octroi éventuel d'un contrat définitif.
(**B.O.** n°46 du 22 décembre 1983)

Note de service no 94-262 du 2 novembre 1994 (Education nationale : DPE)
Texte adressé aux recteurs.5NOR : MENP9401900N°

Refus d'inspection des enseignants du second degré.

La présente note de service a pour objet, par suite de l'intervention des décisions du Conseil d'Etat « Chéramy » et « Ledoux » du 19 novembre 1993, d'abroger le premier paragraphe du point 9 de la note de service no 83-512 du 13 décembre 1983, ainsi que le paragraphe 1.3.3 de la note de service no 91-033 du 13 février 1991 relative à la déconcentration de la notation et de l'avancement d'échelon des professeurs certifiés. Je rappelle, en effet, que par les décisions précitées, la Haute Assemblée a souligné que les refus d'inspection opposés par des enseignants du second degré ne pouvaient se traduire par une absence de note pédagogique, mais par une diminution de la note administrative et/ou une sanction disciplinaire. En conséquence, vous vous attacherez, en cas de refus d'inspection, à suivre les prescriptions suivantes :

10 : Tout refus d'inspection aura pour conséquence une baisse de la note administrative, voire une sanction disciplinaire.

Il vous appartiendra de prendre, dans cette hypothèse, toutes dispositions pour qu'en soient prévenus vos services de gestion du personnel ainsi que, pour les professeurs agrégés, les bureaux compétents de l'administration centrale ;

20 : Il est exclu, en cas de refus d'inspection, d'attribuer à l'enseignant concerné, pour l'année considérée, la dernière note pédagogique connue, a fortiori cette note actualisée ;

30 : En cas de refus d'inspection, l'inspecteur devra rechercher si d'autres éléments que l'inspection peuvent s'y substituer et servir de base à l'attribution de la note pédagogique.

Il pourra, à cet égard, faire appel aux recommandations de la commission académique chargée du suivi de la notation des professeurs certifiés (cf. note de service n o 94-185 du 17 juin 1994 publiée au BO n o 26 du 30 juin 1994, voir ci-avant).

(**BO** no 41 du 10 novembre 1994.)

Texte sur la protection et la défense des fonctionnaires

Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

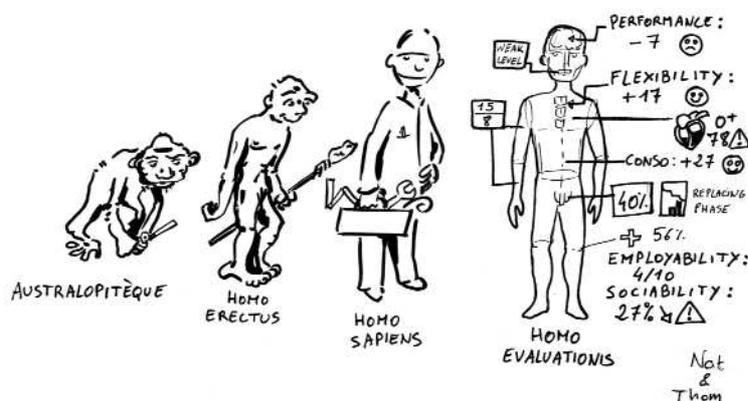
La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Texte sur l'appartenance des ATEC à la communauté éducative

Art. L. 913-1 du code de l'Éducation - (Modifié par la loi n° 2005 - 380 du 23 avril 2005, art. 49, J.O. du 24 avril 2005)

Les personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service sont membres de la communauté éducative. Ils concourent directement aux missions du service public de l'éducation et contribuent à assurer le fonctionnement des établissements et des services de l'éducation nationale. Ils jouent un rôle éducatif en liaison avec les enseignants.

Ils contribuent à la qualité de l'accueil et du cadre de vie et assurent la sécurité, le service de restauration, la protection sanitaire et sociale et, dans les internats, l'hébergement des élèves.



Autres textes sur le refus d'inspection

1. La lettre du 4 mai 1984 qui tolère le refus.
2. L'arrêt du Conseil d'État n°115444 qui fait obligation à l'administration de l'Éducation nationale de noter ses enseignants (y compris les refuseux).
3. L'arrêt du tribunal administratif de Caen n°9616 du 27 mai 1997 qui théoriquement empêche la hiérarchie de sanctionner par une sale note et sans autre forme de procès un refuseux.
4. Le décret n°2002-682 du 29 avril 2002 sur les conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État.
5. La loi n° 83-634 du 13/07/1983 article 17 sur la note et le dossier individuel.

Où se procurer les textes ?

<http://www.juritravail.com/lexique/Voies.html>

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N22.xhtml>



Modèle de lettre de refus d'inspection

(il ne s'agit que d'un modèle minimaliste, à développer selon une argumentation qui vous est propre si vous le souhaitez).

Nom, prénom, adresse administrative

À (Destinataire)

Objet : refus d'inspection

Date

Madame, Monsieur l'inspecteur,

Partisan d'une réforme profonde du système éducatif, avec le soutien de mon organisation syndicale et conformément à la note de service du 13 décembre 1983, je vous informe de mon refus de subir une inspection pour les motifs suivants :

- parce que les interventions d'un inspecteur ne sauraient remplacer la formation continue ;
- parce que l'inspection n'apporte aucune réponse aux difficultés de mon métier ;
- parce qu'un IEN ne peut être à la fois supérieur hiérarchique et conseiller formateur ;
- parce que je ne conçois pas d'évaluation de l'action éducative par quelqu'un qui n'enseigne plus ou n'a jamais enseigné ;
- parce qu'il ne saurait y avoir de collaboration pédagogique en dehors du cadre collectif et égalitaire d'une équipe enseignants collègues ;
- parce que l'évaluation d'un enseignant par un unique inspecteur est forcément soumise à la subjectivité de celui-ci ;
- parce que l'inspection notation est une institution rétrograde qui entraîne la soumission, l'infantilisation, la division des personnels, renforce leur isolement et cautionne l'immobilisme.

Je vous prie de croire à mon attachement au service public de l'Éducation nationale.

Le livre noir de la hiérarchie

Les membres de la commission anti-hiérarchie se sont attelés à une œuvre ambitieuse : réaliser une brochure sur la hiérarchie dans l'Éducation nationale. Il s'agit de proposer une analyse de ce système, sans se limiter à une critique de l'inspection, de révéler ses rouages, d'exposer les cas d'abus et de proposer des solutions alternatives.

Sud éducation a déjà fait connaître un grand nombre des dysfonctionnements de cette hiérarchie. On se souviendra de ce collègue accusé par son inspecteur d'enseigner dans un esprit «soixante-huitard». Le vocabulaire utilisé devait suffire à disqualifier les auteurs des rapports rédigés dans un style inimitable.

Citons, à titre d'exemple, cette chargée de mission d'inspection en éducation musicale qui déclare « *On note que cette classe de cinquième n'éprouve, ça et là que de fugaces épiphanies vocales...* » Après l'Épiphanie arrive la Révélation dans une conclusion sibylline, invitant le professeur à : « *Envisager des propositions d'expériences perceptives variées et structurantes de manière à développer, chez l'apprenant, sa réceptivité sensible au langage des sons* ».

On peut multiplier ces exemples de vocabulaire vide, prétentieux et ridicule... alors ne nous en privons pas !

Mais la critique de la hiérarchie, à l'origine de nombreuses souffrances au travail, de stress, d'obstacles opposés à une activité professionnelle sereine et collégiale, ne se limite ni à une relation d'un enseignant à son inspecteur, ni aux seuls enseignants : CPE, documentalistes, surveillants, iatoss, tous sont confrontés, à un moment ou à un autre, à l'arbitraire du chef.

Quel que soit votre statut (précaire ou titulaire, d'Etat ou territorial...), votre ancienneté, faites nous parvenir vos rapports d'inspection ou simplement des extraits, les commentaires associés à votre note administrative, les courriers comminatoires qui vous ont été envoyés. Ils seront, bien sûr, publiés sous l'anonymat le plus total.

Commission anti-hiérarchie de Sud éducation. contact :
sudantihierarchie@free.fr

Consultez notre site : : www.sudeducation.org

éducation
Sud

Union
syndicale
Solidaires

Prix : 2 €

Supplément au n° 37 du Journal de la Fédération des Syndicats SUD éducation, mars 2010

Numéro de CPPAP : 0408 S 06443.

Directrice de la publication : Annick Champeau.

Journal réalisé par la Fédération des Syndicats Sud éducation. 17 bd de la Libération 93200 St Denis

Abonnement : 10 €.

Pour contacter la Fédération des Syndicats Sud éducation : fede@sudeducation.org